

Dienstvereinbarung

zum Schutz vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Die Hansestadt Lüneburg,

vertreten durch die Oberbürgermeisterin,

und der Personalrat,

vertreten durch den Personalratsvorsitzenden,

schließen auf der Grundlage des § 78 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes
(NPersVG)

folgende Dienstvereinbarung

1. Präambel

Das Arbeitsklima in der Verwaltung der Hansestadt Lüneburg ist von gegenseitiger Achtung, Wertschätzung und Toleranz geprägt. In Ergänzung der Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) werden Sexismus, sexuelle Belästigung, Übergriffe, sowie Verstöße gegen die Menschenwürde sowie die Verletzung von Persönlichkeitsrechten nicht toleriert und mit geeigneten Maßnahmen sanktioniert.

Als Arbeitgeberin und Dienstherr fördert die Hansestadt Lüneburg die gleichberechtigte, kollegiale Zusammenarbeit in allen Funktionsbereichen und auf allen Funktionsebenen. Diese Leitlinien gelten gleichermaßen für das Verhalten zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie Praktikantinnen und Praktikanten sowie deren Verhalten gegenüber Bürgerinnen und Bürgern, wie auch gegenüber Beschäftigten anderer Firmen, Organisationen und Einrichtungen.

Motivation und Engagement können nur entstehen und wachsen, wenn sich alle bei der Hansestadt Lüneburg beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gegenseitiger Achtung und Respekt begegnen.

Die Leitlinien sollen Chancengleichheit und Gleichbehandlung sichern. Das gilt - ungeachtet von ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Staatsangehörigkeit, Behinderung, Alter, sexueller Identität oder politischer Einstellung -, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruhen. Beschäftigte werden grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert. Dort, wo Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, werden diese bei gleicher Eignung spezifisch gefördert.

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für die erfolgreiche Arbeit der Stadtverwaltung ist ein faires und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz. Dieses bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima. Nicht schweigen, sondern hinhören, hinsehen und

Position beziehen! Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung sind Störungen des betrieblichen Friedens und belasten die Arbeitsatmosphäre.

Die Stadtverwaltung Lüneburg setzt sich für einen wirksamen Schutz vor Mobbing, sexueller Belästigung oder Diskriminierung und Gewalt ein. In der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) soll diese Dienstanweisung den Umgang mit Beschwerden zu Mobbing, Sexismus, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz konkretisieren, für das Thema sensibilisieren und Betroffene ermutigen, sich Unterstützung zu sichern und ihr Beschwerderecht in Anspruch zu nehmen. Personen, von denen eine Belästigung ausgeht / welche andere Personen belästigen, sollen die Grenzen und möglichen Folgen ihres Verhaltens deutlich gemacht werden. Die Dienstvereinbarung verfolgt damit auch das Ziel, präventiv zu wirken. Insofern regelt diese Maßnahmen und Sanktionen zum Schutz vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung sowie das Verfahren bei Verstößen und Zuwiderhandlungen. Weiterhin werden Wege aufgezeigt, die Belästigte gehen können, wenn sie Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung erlitten haben und an wen sich diese wenden können.

2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle bei der Stadtverwaltung Lüneburg beschäftigten Personen.

Ausdrücklich einbezogen sind dabei zum Beispiel auch Kurzzeitbeschäftigungen, geringfügig Beschäftigte, Praktikantinnen und Praktikanten, Honorarvertragsangestellte, Bewerber und Bewerberinnen. Sie schließt weiterhin Besucherinnen und Besucher sowie Kundinnen und Kunden ein.

Weiterhin gilt sie an allen Orten, an denen Beschäftigte der Hansestadt Lüneburg dienstlichen Tätigkeiten nachgehen, dazu gehören auch Dienstreisen, Seminare, Sitzungen und sonstige Veranstaltungen.

3. Grundsätze und Begriffsbestimmungen

Alle Beschäftigten sind verpflichtet zum Arbeitsfrieden sowie zu einem positiven Arbeitsklima beizutragen. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit jeder und jedes Einzelnen zu respektieren.

3.1. Begriffsbestimmung Mobbing

Unter Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte zu verstehen, das die systematische Ausgrenzung und Erniedrigung eines anderen Menschen zum Ziel hat und in seiner Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzt. Zur Verletzung der Würde des Einzelnen durch Mobbing gehören beispielsweise:

- Verleumden oder Diffamieren von Beschäftigten, deren Angehörigen oder Familien,
- Absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder bewusste Desinformation,

- Drohungen, Erniedrigungen, Beschimpfungen, verletzende Behandlungs- und Umgangsformen,
- Unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, wie z.B. die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.

Allgemein, das bewusste, gezielte und fahrlässige Herabwürdigen.

3.2. Begriffsbestimmung Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht oder geeignet ist, sie als Personen herabzuwürdigen, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Ein unerwünschtes Verhalten liegt vor, wenn es entweder von sich heraus als unerwünscht unterstellt werden kann oder wenn es trotz ablehnender Hinweise der Betroffenen wiederholt wird.

Zur Verletzung der Würde durch sexuelle Belästigung gehören z. B.:

- unerwünschter Körperkontakt (körperliche Berührung und Übergriffe),
- anzügliche Bemerkungen mit sexuellem Inhalt, Kommentare und Witze zur Person,
- unerwünschtes sichtbares Anbringen, Zeigen oder Übersenden sexistischer oder pornographischer Darstellungen auf jede Art und Weise,
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte,
- sexuelle Belästigung in Worten, Handlungen, Gesten und sonstiges sexuell bestimmtes Verhalten und
- exhibitionistische Aktionen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verstößt gegen geltende Rechtsnormen und kann somit auch Strafrechtstatbestände erfüllen (§ 177 Strafgesetzbuch).

3.3. Begriffsbestimmung Diskriminierung (vgl. § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes - AGG)

Zur Verletzung der Würde des einzelnen Menschen durch Diskriminierung gehören z. B.:

- Benachteiligungen oder abfällige Äußerungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, die in mündlicher oder schriftlicher Form geäußert werden sowie
- diesbezügliche Handlungen gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kundinnen und Kunden oder Besucherinnen und Besuchern und die

- Herabsetzung einer Person auf Grund deren sexueller Orientierung.

4. Bedeutung von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Grundsätzlich stellen Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz ein dienstliches Fehlverhalten dar.

Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung verletzen die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen, deren Recht auf Selbstbestimmung und stehen im Widerspruch zur Organisationskultur der Hansestadt Lüneburg sowie zum Arbeitsvertrag bzw. zum Dienstverhältnis.

Jede Form von Mobbing, sexueller Belästigung oder Diskriminierung ist Ausdruck einer Herabsetzung der betroffenen Personen und geht häufig mit dem Missbrauch von beruflichen Positionen einher. Die Leistungsfähigkeit der Betroffenen wird so gemindert und der Betriebsfrieden erheblich gestört.

Jede Form von Mobbing und Anstiftung zum Mobbing am Arbeitsplatz ist verboten.

Jede sexuelle Belästigung ist am Arbeitsplatz verboten. Hierbei ist es unerheblich, ob die verursachende Person die Belästigung beabsichtigt hat oder nicht, bzw. die Belästigung erkennbar abgelehnt wurde oder nicht.

Jede Diskriminierung am Arbeitsplatz ist verboten. Dabei gilt der Grundsatz des AGG, dass nicht das Motiv, sondern die diskriminierende Wirkung ausschlaggebend ist.

Die Verhinderung von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz dient der Wahrung des jedem Menschen zustehenden Anspruchs auf Achtung und persönliche Integrität. Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz sind immer verwerflich und nicht duldbar. Besonders verwerflich ist Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, insbesondere berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden. Die Hansestadt Lüneburg missbilligt jede Form von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz und sieht es als ihre Pflicht an, ihre Beschäftigten, Beamtinnen und Beamte davor zu schützen. Dabei haben präventive Maßnahmen Vorrang.

5. Präventive Maßnahmen (vgl. § 12 AGG)

Die Verantwortung zur Vorbeugung von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung obliegt in erster Linie den Vorgesetzten. Diese haben eine Vorbildfunktion.

Sie haben zu einem Arbeitsklima beizutragen, das die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten anerkennt und respektiert. Alle Vorgesetzten (Vorgesetzte sind alle mittelbaren und unmittelbaren Vorgesetzte) tragen hierfür in ihrem Aufgabenbereich die Verantwortung! Vorgesetzte sind verpflichtet, allen Hinweisen auf sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung nachzugehen. Vorgesetzte sind aufgefordert, ausdrücklich und regelmäßig auf die Beratungsmöglichkeiten nach Punkt 7 hinzuweisen.

Zu den erforderlichen Maßnahmen zur Bekämpfung bzw. Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gehören die umfassende Aufklärung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Tatbestand einer sexuellen Belästigung, über Rechte und Pflichten, die damit im Zusammenhang stehen sowie über rechtliche Konsequenzen und die regelmäßige

und öffentliche Willenserklärung der Verwaltungsleitung zur absoluten Aufklärung und Verfolgung aller Vorfälle ohne Berücksichtigung der Stellung der Beteiligten in der Dienststelle.

Zur Information und Aufklärung der Belegschaft werden Broschüren und/oder Informationsmaterial verteilt und besprochen. Die Materialien werden entweder selbst erstellt oder von entsprechenden Institutionen bezogen. Darüber hinaus folgen in jährlichen Abständen innerhalb von Arbeitsunterweisungen erneute Hinweise und gegebenenfalls erneute Ausgaben von Publikationen zum Thema.

Vorgesetzten und als Beschwerdestelle benannten Personen werden mindestens einmal und ansonsten bei Bedarf Fortbildungen zu den Themenfeldern dieser Dienstvereinbarung angeboten, die über die Problematiken und die damit verbundenen Rechte und Pflichten informiert sowie Beratungskompetenz vermittelt.

6. Verhalten bei Mobbing, sexueller Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz

Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen. Es wird empfohlen, im Falle von Mobbing, sexueller Belästigung oder Diskriminierung der belästigenden Person zunächst klar zu machen, dass deren Verhalten unerwünscht ist, dass es als verletzend oder missachtend empfunden wird und das Arbeitsklima stört. Gleichzeitig sollte sich, wenn erforderlich, an eine der nachstehend genannten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner gewendet werden.

Wenn eine persönliche Zurechtweisung durch die belästigte Person im Einzelfall erfolglos ist oder unangebracht erscheint, können sich die betroffenen Beschäftigten, die sich durch Missachtung der unter Punkt 2 beschriebenen Grundsätze beeinträchtigt fühlen, an die genannten Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner wenden und zusätzlich eine Person ihres Vertrauens zu allen sich anschließenden Gesprächen hinzuziehen.

Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner sind unabhängig von jedweder Arbeitshierarchie in einem reinen Vertrauens- oder Beratungskontext insbesondere:

- die oder der Vorgesetzte,
- sämtliche Personalratsmitglieder (auch die Jugend- und Ausbildungsvertretung),
- die Schwerbehindertenvertretung,
- die Gleichstellungsbeauftragte,
- sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personalbereichs,
- die Personaldezernentin / der Personaldezernent,
- die Oberbürgermeisterin / der Oberbürgermeister und
- die Unabhängige Beratungsstelle (UBS).

Die Beratung findet in einem vertraulichen und geschützten Rahmen statt.

7. Beratung und Unterstützung der Betroffenen (vgl. § 13 AGG)

Betroffene Personen haben verschiedene Möglichkeiten des Vorgehens:

- Die direkte persönliche Zurechtweisung der diskriminierenden Person in einem direkten Klärungsgespräch ggf. begleitet durch z.B. Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte oder UBS,
- die Inanspruchnahme verschiedener Beratungs- und Unterstützungsangebote (z.B. Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte oder UBS),
- rechtliche Schritte unter Hinzuziehung eines eigenen Rechtsbeistandes.

Ist die persönliche Zurechtweisung durch die betroffene Person erfolglos oder erscheint dies im Einzelfall unangebracht und ist es der erklärte Wille der oder des Betroffenen, zur Lösung der Probleme über beratende Gespräche hinaus weitere Schritte zu unternehmen, so ist die "Beschwerdestelle" einzuschalten.

Die Hansestadt Lüneburg benennt in Abstimmung mit dem Personalrat

die Bereichsleitung Personalservice, Bereich 11, Frau Stefanie Gödecke und Herrn Stefan Burmester, ebenfalls Bereich 11

als Personen, welche befugt sind, Beschwerden von Betroffenen entgegen zu nehmen (Beschwerdestelle).

Jede Beschwerde wird ernst genommen. Die Beschwerde führende, belästigte Person ist nicht zum Vollbeweis ihrer Beschwerde verpflichtet, vielmehr müssen die Beschuldigten zur Entkräftung glaubhaft gemachter Indizien beitragen.

Eine Benachteiligung durch Nichteinhaltung der betrieblichen Hierarchie darf dem / der Betroffenen nicht entstehen (vgl. § 16 AGG).

Betroffene können sich auch an außerbetriebliche Stellen wenden, ohne dass innerbetriebliche Beschwerdemöglichkeiten vorher ausgeschöpft werden müssen.

Auf Wunsch des oder der Betroffenen ist eine Vermittlung an externe Stellen (Unabhängige Antidiskriminierungsstelle bei diversu e.V. in Lüneburg, den Frauennotruf, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, etc.) zu veranlassen.

Die unter Punkt 6 aufgeführten Stellen haben bei Inanspruchnahme die Aufgabe, unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von 72 Stunden nach Kenntnis des Vorfalls:

- die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen,
- in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit allen beteiligten Personen den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren,
- die belästigende Person über arbeitsrechtliche oder dienstrechtliche Zusammenhänge und Folgen aufzuklären,
- den zuständigen Stellen Gegenmaßnahmen und ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen im Rahmen der bestehenden Verfahren vorzuschlagen und

- auf Wunsch die oder den Betroffenen in und zu allen Gesprächen und Besprechungen unterstützend zu begleiten und zu beraten.

Es gibt keine Fristen, innerhalb derer sich Beschäftigte über eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beschweren können. Es gilt jedoch: Je früher eine Meldung erfolgt, desto besser.

(Die straf- oder zivilrechtliche Verjährungsfrist liegt allerdings zwischen fünf und dreißig Jahren.)

8. Personelle Maßnahmen / rechtliche Auswirkungen und Sanktionen

Aus der Erstattung einer Anzeige darf einer oder einem Betroffenen kein Nachteil entstehen. Für beamtete Beschäftigte wird das dienstliche Fehlverhalten nach den Vorschriften des Niedersächsischen Beamtengesetz (NBG) i.V.m. dem Niedersächsischen Disziplinalgesetz (NDiszG) untersucht und geahndet.

Betroffene können ggf. Ansprüche auf Entschädigung oder Schadenersatz geltend machen. Der Zeitpunkt der Meldung kann allerdings von Bedeutung sein, wenn es im Nachhinein um Schadenersatzansprüche geht.

Gegen Beschäftigte, Beamtinnen oder Beamte werden bei dienstlichem Fehlverhalten arbeitsrechtliche bzw. dienstrechtliche Schritte eingeleitet.

Die Bestimmungen des Landespersonalvertretungsgesetzes bleiben unberührt.

Unabhängig davon ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob Personen, die sich Fehlverhalten haben, umgesetzt bzw. an der Wahrnehmung ihrer jetzigen dienstlichen Funktion gehindert werden.

Die Vorgänge werden zu den Personalakten genommen.

Sind die belästigenden Personen Bürgerinnen oder Bürger (Besucherinnen oder Besucher, Kundinnen oder Kunden oder Vertragspartnerinnen oder Vertragspartner), wird die Stadtverwaltung ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung zu verhindern.

Verstöße werden geahndet. Dabei kommen Hausverbot und Strafanzeige in Betracht.

Bei der Besetzung von Vorgesetztenfunktionen oder bei Bewerbungen auf höherwertige Stellen ist in besonderem Maße darauf zu achten, dass Bewerberinnen und Bewerber die Gewähr dafür bieten, in engagierter Form Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung konsequent entgegenzutreten. Wenn bereits Maßnahmen gegen eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten verhängt wurden, ist dies bei allen Personalentscheidungen in die Überlegungen einzubeziehen. Dies kann dazu führen, dass die Umsetzung auf eine höherwertige Stelle oder die Besetzung einer Vorgesetztenstelle ausgeschlossen ist.

9. Vertraulichkeit und Qualifizierung

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, sofern diese nicht am Verfahren beteiligt sind.

Die Stadtverwaltung wird kontinuierlich im Rahmen des Fortbildungsprogrammes und bedarfsorientiert in Abstimmung mit den Dezernaten geeignete Weiterbildungsmaßnahmen für

- Führungskräfte,
- Mitglieder der Beschwerdestelle,
- Mitglieder der Interessenvertretungen und
- interessierte Beschäftigte anbieten.

10. Umsetzung der Dienstvereinbarung und Bekanntmachung

Die als Beschwerdestelle benannte(n) Person(en) ist / sind allen Beschäftigten bekannt zu geben.

Die Dienstanweisung wird im Intranet bereitgestellt, in geeigneter Form öffentlich zugänglich gemacht und kurz nach Inkrafttreten durch die Vorgesetzten in geeigneter Form vorgestellt und erläutert.

11. Schlussbestimmungen

Diese Dienstvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Dienststelle und Personalrat verständigen sich darauf, dass spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten eine Prüfung erfolgt, ob sich die Regelungen in der Praxis bewährt haben oder Änderungen bzw. Anpassungen vorgenommen werden müssen.

Weiterhin verständigen sich die Unterzeichnenden darauf, mit dem Willen zur Einigung miteinander zu verhandeln, wenn sich aus der Anwendung dieser Dienstvereinbarung Unstimmigkeiten ergeben.

Lüneburg, den

Kalisch
Oberbürgermeisterin

Gomell
Personalratsvorsitzender